

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวน และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569



กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขภัยพิบัติ
สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

คำนำ

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด (กองทุน ป.ป.ส.) ได้จัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อปรับปรุงทิศทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยกำหนดแผนงานและแนวทาง พัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อการ บริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ต่อไปในอนาคต

เอกสารฉบับนี้เป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ โดยได้มุ่งเน้นและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพ ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบัน ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ และใช้กำหนดแผนงาน/โครงการ จนนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
กรกฎาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

คำนำ	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน	๑
๑.๓ วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์	๑
๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด	๕
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	๑๐
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)	๑๑
๓.๒ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
๓.๓ การดำเนินงานในอดีตของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
บทที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๑๙
๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๑๙
๔.๓ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุน กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๑
๔.๔ ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนงานโครงการ	๒๒
บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๒๔
บทที่ ๖ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล	
๖.๑ การบริหารจัดการ	๒๙
๖.๒ การติดตามประเมินผล	๒๙

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามมาตรา ๘๗ ให้จัดตั้งกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดขึ้นในสำนักงาน ป.ป.ส. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด พร้อมให้สำนักงาน ป.ป.ส. กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้คำนึงถึงลักษณะการดำเนินงาน ฐานะการเงินของกองทุน และการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า เพื่อให้สามารถดำเนินการกิจได้ตามวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน

เพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดรักษา

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิจัย ทดสอบ ทดลอง ฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติดตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาผู้ติดยาเสพติด ผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟู และผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนช่วยเหลือหรือสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติดทั้งในประเทศและระดับต่างประเทศ

(๖) เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพและฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๗) กิจการอื่นที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดตามประมวลกฎหมายนี้

บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนเงินในลักษณะเดียวกันจากกองทุนหมุนเวียนอื่นแล้ว ไม่มีสิทธิขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนนี้

๑.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกองทุนที่ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือ ตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

๑. ดำเนินการติดตามทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งให้ตกเป็นของกองทุน
๒. การบริหารและจัดการทรัพย์สินเพื่อนำเงินเข้ากองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด
๓. บริหารจัดการกองทุนให้เกิดประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าหมายหลัก (Goal)

๑. มีระบบติดตามทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๓. แผนงานหรือโครงการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ (strategic)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพย์สินและผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพย์สินและผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ ดำเนินการสืบหาทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องเพื่อบังคับคดีให้เป็นไปตามคำสั่งศาล กรณีที่ศาลมีคำสั่งริบทรัพย์สินทดแทน ริบตามมูลค่า และการบังคับโทษปรับ รวมถึงดำเนินการติดตามทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งริบให้ตกเป็นของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด และบริหารจัดการทรัพย์สิน

กลยุทธ์ ๑. กำกับดูแลการดำเนินการสืบหาทรัพย์สิน เพื่อบังคับคดีให้เป็นไปตามคำสั่งของศาลในกรณีที่ศาลมีคำสั่งริบทรัพย์สินทดแทน ริบตามมูลค่า และการบังคับโทษปรับ

๒. กำกับดูแลการประสานให้พนักงานอัยการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อบังคับคดีเอาทรัพย์สินอื่นของจำเลยหรือผู้ถูกตรวจสอบภายในระยะเวลาและตามมูลค่าที่ศาลมีคำสั่ง

๓. กำกับดูแลการอำนวยความสะดวกหรือให้ความช่วยเหลือพนักงานอัยการในการดำเนินการบังคับคดี กรณีการดำเนินการบังคับโทษปรับคดีเสพติดตามคำสั่งศาล

๔. กำกับติดตามการส่งมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด

๕. บริหารจัดการทรัพย์สินของกองทุนให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

ตัวชี้วัด ๑. ความสำเร็จในการติดตามทรัพย์สินที่ศาลสั่งให้ตกเป็นของกองทุน

๒. ความสำเร็จในการสืบหาทรัพย์สินริบทรัพย์สินทดแทน ริบตามมูลค่า และการบังคับโทษปรับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติด

เป้าประสงค์ มุ่งบริหารจัดการงบประมาณในการสนับสนุนแผนงาน/โครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาเสพติด การเยียวยาช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยที่ได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อน และการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และกฎหมายที่กำหนด

กลยุทธ์ ๑. บริหารจัดการระบบฐานข้อมูล/งบประมาณการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล

๒. การสนับสนุนแผนงาน/โครงการด้านการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติการภายใต้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด

๓. ติดตามและประเมินผลการสนับสนุนโครงการดำเนินการด้านการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด

ตัวชี้วัด ๑. ความสำเร็จในการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลฯ

๒. ความสำเร็จของแผนงานหรือโครงการที่กองทุนให้การสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน

เป้าประสงค์ มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน อย่างคุ้มค่า โปร่งใส ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

กลยุทธ์ ๑. ทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกัน รวมทั้งแผนปฏิบัติการบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึงการกำกับติดตาม ผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบถ้วนทั้งการวิเคราะห์การบริหารจัดการและการให้บริการ

๔. ถอดบทเรียนการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบการทำงานที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานกองทุน

ตัวชี้วัด ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนของกองทุน

๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งการพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ ๑. สำรวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงพัฒนากองทุนอย่างต่อเนื่อง

๒. ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็ว กระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

๓. สร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของกองทุนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามที่กฎหมายกำหนด

๔. พัฒนาเว็บไซต์ การประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัด ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุน

แผนที่ยุทธศาสตร์ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาหาเสพติด

วิสัยทัศน์ (Vision) : เป็นกองทุนที่ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาหาเสพติด มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือ และตามหลักธรรมาภิบาล



๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

การบริหารงานของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดดำเนินการภายใต้โครงสร้างและอัตรากำลัง ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ส่วนอำนวยการและเลขานุการ ส่วนบริหารจัดการทรัพย์สิน ส่วนบังคับคดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

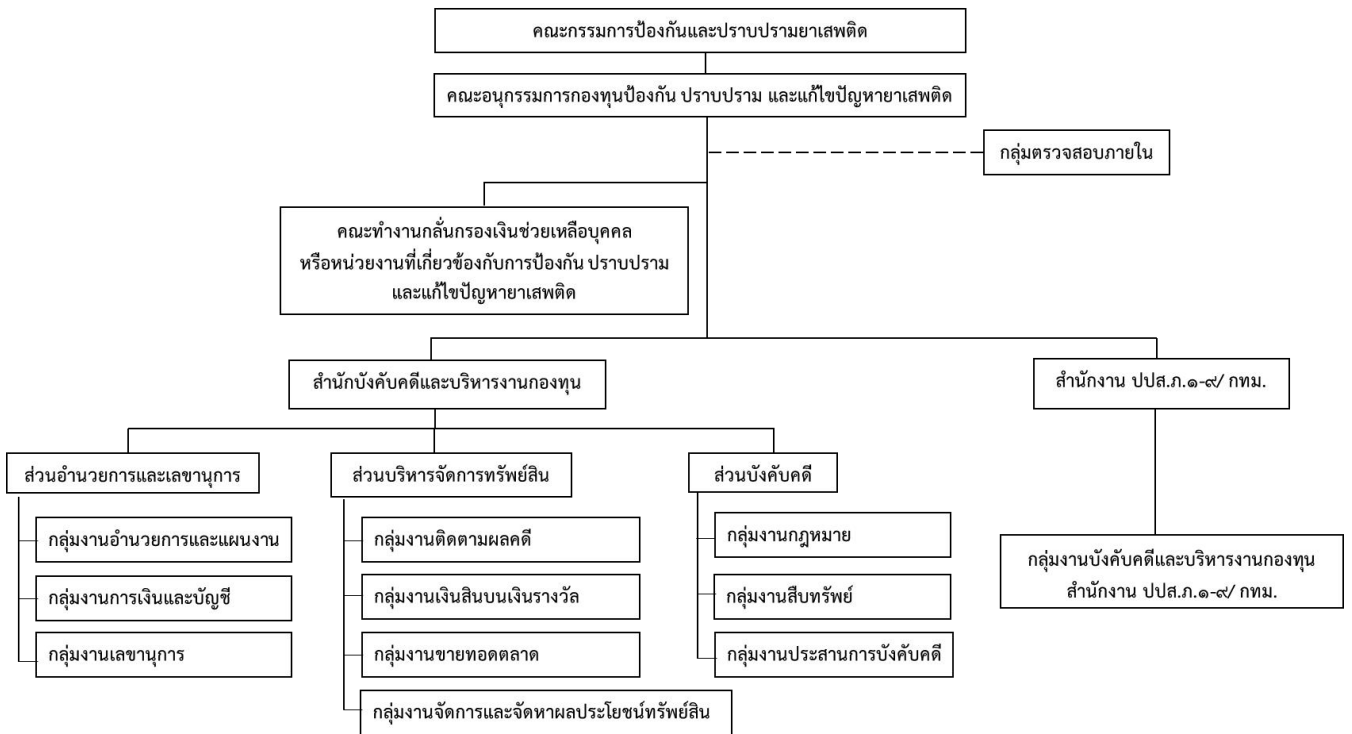
๑. ส่วนอำนวยการและเลขานุการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ ศึกษาวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อนำมาประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ กรอบทิศทางและกลยุทธ์ในการบังคับใช้มาตรการในการปราบปราม ผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด บริหารจัดการทั่วไปของสำนักและกองทุน จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีของกองทุน จัดทำตัวชี้วัด กำกับติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัด ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ กลั่นกรอง ตรวจสอบข้อมูลโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนอำนวยการ ประสาน กำกับ และติดตาม ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ คณะอนุกรรมการกองทุนและการบริหารจัดการกองทุนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง วิเคราะห์ ตรวจสอบ กำกับการรับ - จ่ายเงิน จัดทำบัญชี ตลอดจนรายงานทางการเงินและบัญชีของกองทุนให้ เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนด โดยแบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น ๓ กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงาน อำนวยการและแผนงาน กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานเลขานุการ

๒. ส่วนบริหารจัดการทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ ตรวจสอบ ติดตามผลคดี และบันทึกข้อมูล ในระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติดและระบบที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการติดตามทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งริบให้ตก เป็นของกองทุน และบริหารจัดการทรัพย์สินดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด จัดทำข้อมูลการขอรับเงิน สินบนรางวัลคดีตรวจสอบทรัพย์สิน วิเคราะห์ คำนวณมูลค่าทรัพย์สิน และดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุมัติจ่ายเงิน สินบนรางวัล ดำเนินการเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินของกองทุน โดยวิธีการขายทอดตลาด พัฒนาระบบการขาย ทอดตลาดให้มีความยุติธรรมและเหมาะสม วิเคราะห์และบริหารจัดการทรัพย์สินของกองทุน เพื่อการนำไปใช้ ประโยชน์หรือการจัดหาผลประโยชน์ทางใดทางหนึ่ง ดำเนินการตลอดจนกำกับ ติดตามการเก็บรักษาทรัพย์สิน กองทุนของส่วนกลางและของสำนักงาน ป.ป.ส. ๑ - ๙/กทม. โดยแบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น ๔ กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงานติดตามผลคดี กลุ่มงานเงินสินบนเงินรางวัล กลุ่มงานขายทอดตลาด กลุ่มงานจัดการและจัดหาผลประโยชน์ ทรัพย์สิน

๓. ส่วนบังคับคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ ดำเนินการสืบหาทรัพย์สินของจำเลยหรือผู้ที่ถูก ตรวจสอบ เพื่อบังคับคดีให้เป็นไปตามคำสั่งศาลกรณีที่ศาลมีคำสั่งริบทรัพย์สินตามมูลค่าและการบังคับโทษปรับ ประสานพนักงานอัยการยื่นคำร้อง เพื่อบังคับเอาทรัพย์สินอื่นของจำเลยหรือผู้ถูกตรวจสอบภายในระยะเวลาตาม มูลค่าที่ศาลมีคำสั่ง อำนวยความสะดวก สนับสนุนช่วยเหลือพนักงานอัยการในการดำเนินการบังคับคดีกรณีการ ดำเนินการบังคับโทษปรับคดียาเสพติดตามคำสั่งศาล จัดทำข้อเสนอทางกลยุทธ์ กำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ วางระบบงาน และอำนวยการเกี่ยวกับการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำสั่งศาล ทั้งภายในสำนักงาน และระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษา วิเคราะห์ วางระบบฐานข้อมูลบังคับคดี และบันทึกข้อมูลในระบบ ตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติดและระบบที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น ๓ กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงานกฎหมาย กลุ่มงานสืบทรัพย์ กลุ่มงานประสานการบังคับคดี

๔) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ดำเนินการตรวจสอบ การดำเนินงาน การเงิน และการบัญชีของกองทุน ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

โครงสร้างของกองทุน



หมายเหตุ : สำนักงาน ป.ป.ส. มอบหมายให้กลุ่มตรวจสอบภายในของสำนักงาน ป.ป.ส. การดำเนินงานของกองทุน

** อ้างอิงตาม โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้มีศึกษาการเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นไปตามประมวลกฎหมายเสพติด มาตรา ๓ ซึ่งกำหนดให้มึนโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด เพื่อให้การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดเกิดความเป็นเอกภาพต่อเนื่อง กระบวนการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่เศรษฐกิจ สังคม ความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของรัฐ โดยนโยบายและแผนระดับชาติฯ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการขับเคลื่อนการแก้ปัญหายเสพติดทั้งระบบ และมุ่งเน้นลดระดับความรุนแรงของปัญหายเสพติด จนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ซึ่งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหายเสพติด ประกอบด้วย นโยบายและแผน ๖ ด้าน ๔๕ แนวทาง การบริหาร ทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ นโยบายและแผน ที่ ๖ “นโยบายและแผนด้านการบริหารจัดการ”

๒) แผนปฏิบัติการราชการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ป.ป.ส.

แผนปฏิบัติการราชการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ป.ป.ส. สำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานตามหน้าที่และอำนาจ และเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ป.ป.ส. ประกอบด้วย ๖ มาตรการ ๑๙ แนวทาง การบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ มาตรการที่ ๖ “มาตรการบริหารจัดการ”

๓) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำนักงาน ป.ป.ส. ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนซึ่ง สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ใน ๕ มิติ ดังนี้

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑.๑ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๒ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว (Workforce Planning and Management)

๑.๓ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๑.๔ ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน (Continuity and Replacement)

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะ ดังนี้

๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒.๒ ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังนี้

๓.๑ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๓.๒ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๓ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๓.๔ การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๔.๑ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้าใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติ และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

กระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

มีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๑. การประเมินสภาพการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ป.ป.ส.

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ป.ป.ส. ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง โดยวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝัง ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองตลอดชีวิต

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อมระบบวิธีการทำงานที่ดี มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔. การใช้ประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยปรากฏประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “การบริหารจัดการกองทุน” ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกัน รวมทั้งแผน ปฏิบัติการบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความ สอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึงการกำกับ ติดตาม ผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบด้านทั้งการ วิเคราะห์ การบริหารจัดการและการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ ๔. ถอดบทเรียนการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบการทำงานที่ดีเพื่อนำมา ปรับใช้กับการบริหารงานกองทุน

๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นกรอบแนวทางสำคัญที่บุคลากรภาครัฐส่วนราชการและหน่วยงาน ภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกันตอบสนองเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากร และหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็ก โปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการ พัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ดังกล่าว ได้กำหนด ประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ ประการ สรุปได้ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่ เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิต ท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูป ภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และผสมผสานการทำงานและการใช้ ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่าง เหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐ มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม มีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐ ที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ของกองทุนฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย

๑) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุน (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness : W) โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และ ประจำปีบัญชีที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกองทุน</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตาม แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อ ปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p> <p>๕. มีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถที่ตรงกับ สายงานที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับหน้าที่และ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. พนักงานกองทุนมีอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง เพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้ ทำให้การทำงานขาด ความต่อเนื่อง สาเหตุมาจากกองทุนฯ ไม่มีแผนการเติบโต และความก้าวหน้าในสายงาน (Career path)</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานกองทุนและลูกจ้างมีขั้นตอนและ รายละเอียดในการสรรหาและคัดเลือกตามระเบียบฯ และ ประกาศฯ กำหนด ซึ่งใช้ระยะเวลาเพื่อทดแทนตำแหน่ง เดิมที่ว่าง</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนมีการผลิตเปลี่ยนเข้ามาแทน อัตรากำลังที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ยังไม่มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน</p>

๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย โอกาส (Opportunities : O) อุปสรรค (Threats : T) และระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อมโดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังต่อไปนี้

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. กองทุนฯ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นนโยบายสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะสภาวะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของกองทุนฯ และส่งผลให้รายได้จากการขายทอดตลาด การแปรสภาพทรัพย์สินให้เป็นเงินสดเพื่อเป็นรายได้กองทุนมีความยากขึ้น ถ้าไรจากการขายทอดตลาดลดลงเนื่องจากคนเข้าประมูลราคาน้อยลงเพราะเศรษฐกิจไม่ดี ทำให้รายได้กองทุนฯ ลดลง</p> <p>๒. ด้านกฎหมาย กองทุนฯ มีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามค่าพิพากษาที่ศาลสั่งให้กองทุนฯ ชดใช้ค่าเสียหายจากการยึดอายัดทรัพย์สิน</p> <p>๓. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ทรัพยากรบุคคลวัยทำงานเพิ่มขึ้นให้อัตราลดลงอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>

๓) การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล (TOWS Matrix)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุน (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล (TOWS Matrix) ต่าง ๆ ได้ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และประจำปีบัญชีที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p>	<p>๑. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. กองทุนฯ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p>	<p>SO๑ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>SO๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนโดยเสริมสร้างความรู้ตามลักษณะงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>SO๓ บริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผ่านระบบ</p>

จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)
๕. มีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถที่ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับหน้าที่และบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างทั่วถึง	๔. นโยบายรัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นนโยบายสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข	

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบ อัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว และประจำปีบัญชีที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p> <p>๕. มีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถที่ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับหน้าที่และบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะสภาวะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของกองทุนฯ และส่งผลให้รายได้จากการขายทอดตลาด การแปรสภาพทรัพย์สินให้เป็นเงินสดเพื่อเป็นรายได้กองทุนมีความยากขึ้น กำไรจากการขายทอดตลาดลดลง เนื่องจากคนเข้าประมูลราคา น้อยลงเพราะเศรษฐกิจไม่ดี ทำให้รายได้กองทุนฯ ลดลง</p> <p>๒. กองทุนฯ มีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามค่าพิพาทที่ศาลสั่งให้กองทุนฯ ชดใช้ค่าเสียหายจากการยึดอายัดทรัพย์สิน</p> <p>๓. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ทรัพยากรบุคคลวัยทำงานเพิ่มขึ้นให้อัตราลดลงอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>	<p>ST๑ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานกองทุน โดยใช้ผลการประเมินรายบุคคลในการปรับขึ้นค่าตอบแทน</p> <p>ST๒ วางแผนการใช้จ่ายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกันเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในกองทุนให้เกิดความเหมาะสม</p> <p>ST๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการหารายได้ของกองทุน</p>

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)
<p>๑. พนักงานกองทุนมีอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่องเพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้ ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง สาเหตุมาจากกองทุนฯ ไม่มีแผนการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน (Career path)</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานกองทุนและลูกจ้างมีขั้นตอนและรายละเอียดในการสรรหาและคัดเลือกตามระเบียบฯ และประกาศฯ กำหนด ซึ่งใช้ระยะเวลาเพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่ว่าง</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน</p>	<p>๑. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. กองทุนฯ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นนโยบายสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข</p>	<p>WO๑ พัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน เพื่อให้การบริหารบุคลากรมีความสะดวกและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>WO๒ วางแผนอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
<p>๑. พนักงานกองทุนมีอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่องเพราะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้ ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง สาเหตุมาจากกองทุนฯ ไม่มีแผนการเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน (Career path)</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานกองทุนและลูกจ้างมีขั้นตอนและรายละเอียดในการสรรหาและคัดเลือกตามระเบียบฯ และประกาศฯ กำหนด ซึ่งใช้ระยะเวลาเพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่ว่าง</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ โดยเฉพาะสภาวะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ และส่งผลให้รายได้จากการขายทอดตลาด การแปรสภาพทรัพย์สินให้เป็นเงินสดเพื่อเป็นรายได้กองทุนมีความยากขึ้น กำไรจากการขายทอดตลาดลดลงเนื่องจากคนเข้าประมูลราคาน้อยลงเพราะเศรษฐกิจไม่ดี ทำให้รายได้กองทุนฯ ลดลง</p> <p>๒. กองทุนฯ มีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามค่าพิพาทที่ศาลสั่งให้กองทุนฯ ชดเชยค่าเสียหายจากการยึดอายัดทรัพย์สิน</p> <p>๓. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ทรัพยากรบุคคลวัยทำงานเพิ่มขึ้นให้อัตราลดลงอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>	<p>WT๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและปรับแนวคิดในการเพิ่มช่องทางการรายได้ของกองทุน</p> <p>WT๒ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานกองทุนในการทำงานโดยมีการเป้าหมายการทำงานร่วมกัน</p>

๓.๒ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑.๑ กระบวนการสรรหาบุคลากรมีขั้นตอนต้องดำเนินตามกฎหมายและระเบียบ จึงทำให้การสรรหาบุคลากรใช้ระยะเวลา

๑.๒ ฐานข้อมูลและระบบสนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสม

๑.๓ กระบวนการทำงานของกองทุนมีลักษณะงานที่หลากหลายและมีความซับซ้อน รวมถึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคดีและกระหีบสิทธิของบุคคล ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติให้รอบคอบส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงานในบางขั้นตอน

๑.๔ การพิจารณาอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นของกองทุนต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการหารายได้ของกองทุนที่มีแนวโน้มจะลดลงจากการวิเคราะห์สถิติคดีที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน

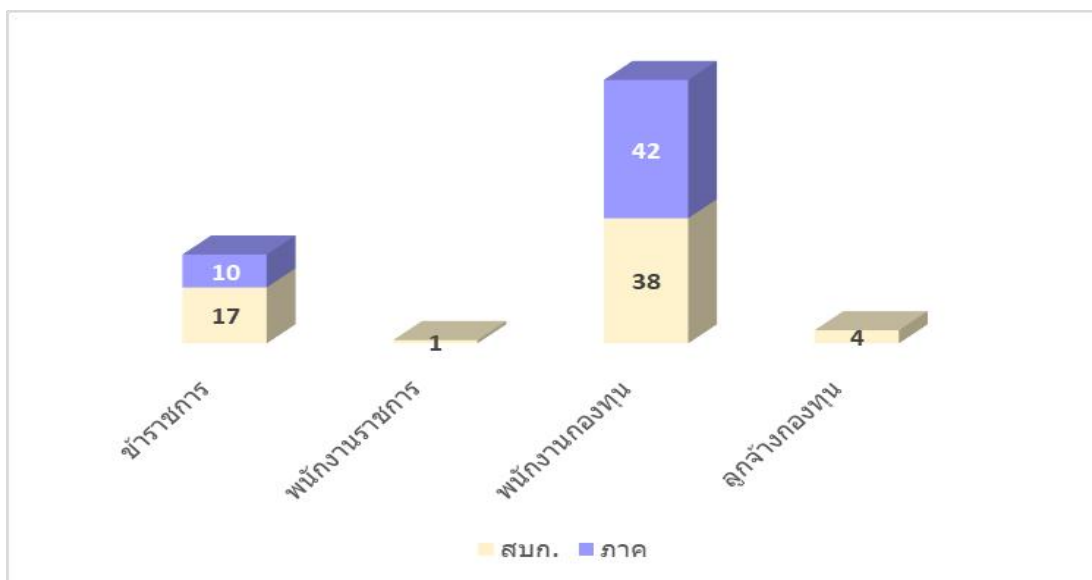
๒. การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน

๒.๑ โครงสร้างการบริหาร อัตรากำลัง

กองทุนฯ มีโครงสร้างการบริหาร ๓ ส่วน ส่วนอำนวยการและเลขานุการ ส่วนบริหารจัดการทรัพย์สิน ส่วนบังคับคดี กรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑๕๒ อัตรา

ปัจจุบันมีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ข้อมูล ณ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑๑๒ คน ประกอบด้วย

- ข้าราชการ ๒๗ คน และพนักงานราชการ ๑ คน
- พนักงานกองทุน (ส่วนกลาง) ๓๘ คน พนักงานกองทุน (ภาค) ๔๒ คน
- ลูกจ้างกองทุน ๔ คน



แผนภาพ อัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง

๒.๒ ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ระเบียบ **ข้อบังคับกองทุน** กองทุนฯ มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ว่าด้วยพนักงานและลูกจ้างของกองทุนฯ จำนวน ๗ ฉบับ คือ

๑. ระเบียบคณะกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ว่าด้วยพนักงานและลูกจ้างของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานและลูกจ้างของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่องคำตอบแทนพนักงาน

๔. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและเลื่อนคำตอบแทน พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่อง ค่าจ้างลูกจ้างของกองทุน

๖. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานของกองทุนฯ

๗. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกองทุนฯ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน กองทุนฯ มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดประเมินผลการปฏิบัติ จำนวน ๒ ครั้งต่อปี เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯรอบประเมิน ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ซึ่งครั้งที่ ๒ ถึงจะมีผลการเลื่อนคำตอบแทนประจำปี

ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ในปี ๒๕๖๘ กองทุนฯ มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการระบบการบริหารสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของกองทุนฯ ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และข้อมูลอัตราค่าจ้าง ซึ่งในปี ๒๕๖๙ จะนำระบบมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. **การใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านข้อมูลทั่วไปของบุคคล** เป็นการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลรายบุคคล ข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาในแต่ละปี

๒. **การใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจระดับสายงาน** เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่จำแนกตามส่วน ตามกลุ่มงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องภายในสายงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

๒.๓ รายงานแสดงผลการดำเนินงานรายการรับ - จ่ายเงิน ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ปัจจุบัน

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ได้จัดทำรายงานแสดงสถานะการเงิน รายงานแสดงผลการดำเนินงานรายการรับ - จ่ายเงิน และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปีปัจจุบันเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยมีรายรับมีทิศทางลดลงส่วนรายจ่ายมีการเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ตามตารางรายรับ - รายจ่าย

ตารางรายรับ - รายจ่าย ของกองทุนตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ปัจจุบัน

หน่วย : บาท

ปี	รายรับ	รายจ่าย
๒๕๖๕	๗๙๘,๐๑๔,๙๓๕.๑๔	๔๐๙,๙๓๙,๘๐๖.๘๑
๒๕๖๖	๑,๕๕๓,๑๑๔,๖๔๐.๑๑	๘๓๙,๕๕๑,๘๕๘.๗๖
๒๕๖๗	๑,๐๒๘,๓๗๗,๘๓๖.๙๘	๘๗๙,๑๙๘,๖๘๐.๘๓
ปัจจุบัน	๑,๐๐๒,๙๘๖,๓๑๒.๒๑	๖๙๙,๒๒๑,๙๔๗.๓๖

ที่มา : ข้อมูลรายงานงบการเงินของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘)

แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. จัดให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ

๒. ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานและลูกจ้างของกองทุน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและเลื่อนค่าตอบแทน

๓. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในการบริหารจัดการกองทุน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการทำงานเพื่อสาธารณะ

๔. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองตามแนวทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม โดยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรและกองทุนเกิดความยั่งยืนไปพร้อม ๆ กัน

๓.๓ การดำเนินงานในอดีตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ปัจจุบันกองทุนอยู่ระหว่างดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ กองทุนมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารอัตรากำลัง			
กลยุทธ์ : ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุน			
๑. จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	กองทุนฯ มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้แล้วเสร็จภายในไตรมาส ๔ ของปีบัญชี ๒๕๖๘	กองทุนได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานและดำเนินการจัดจ้างพนักงานกองทุนและลูกจ้างกองทุน ตามโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี ๒๕๖๘	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ			
๒. จัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	กองทุนมีแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะ ยาว) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ที่มีทิศทาง การปฏิบัติสอดคล้อง และ สามารถขับเคลื่อนการ พัฒนาบุคลากรของ กองทุนได้	กองทุนอยู่ระหว่างการทบทวน/ จัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี
๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของ กองทุนด้านการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร ที่เข้าร่วม โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	บุคลากรของกองทุนที่เข้าร่วม โครงการมีความพึงพอใจมากและ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๔. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุก ระดับอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของจำนวนพนักงาน ของกองทุนที่ได้รับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กองทุนฯ ได้รับการอบรม หรือฝึกทักษะ อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี บัญชี	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรม หรือฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๕. โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การปฏิบัติงานของ กองทุน	จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง/ ปีงบประมาณ	บุคลากรสามารถนำองค์ ความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	บุคลากรของกองทุนมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ ปีงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล			
กลยุทธ์ : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี			
๖. กำหนดตัวชี้วัดราย บุคคลและประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กองทุน	ร้อยละ ๑๐๐ ของ พนักงานกองทุนมีตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	พนักงานกองทุนจัดทำตัวชี้วัด รายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน/เลื่อนค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

บทที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับนี้จัดทำขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๘ จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อใช้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีกรอบการดำเนินงานที่มีความชัดเจนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์

“เป็นกองทุนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนากองทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างการบริหารรอบอัตรากำลังเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

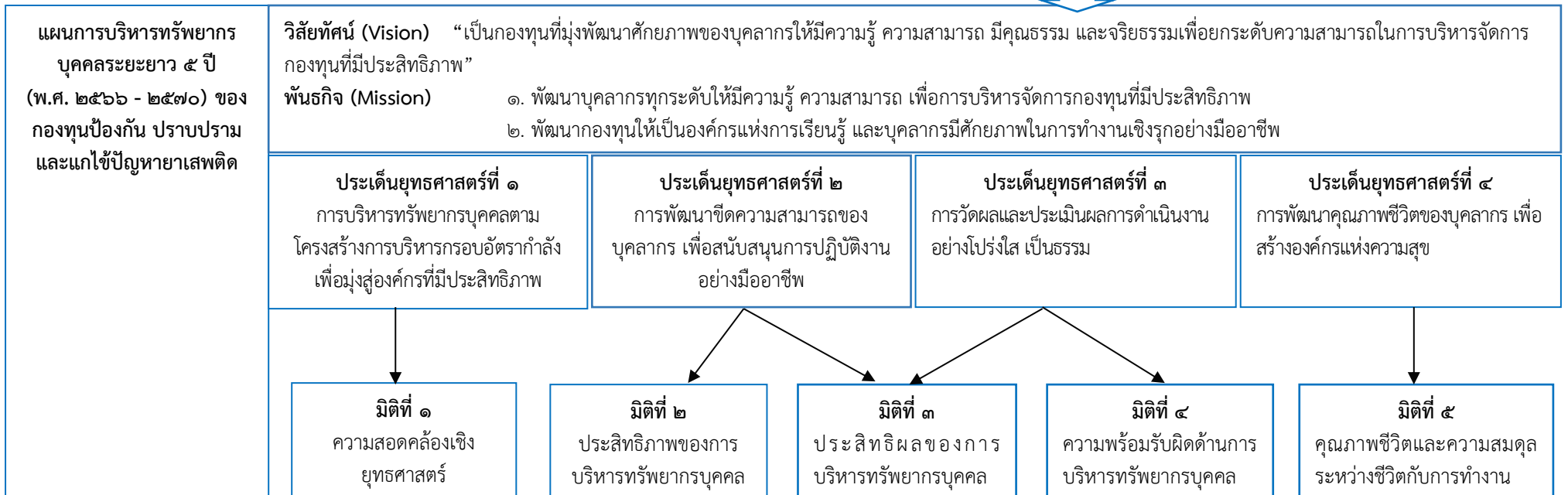
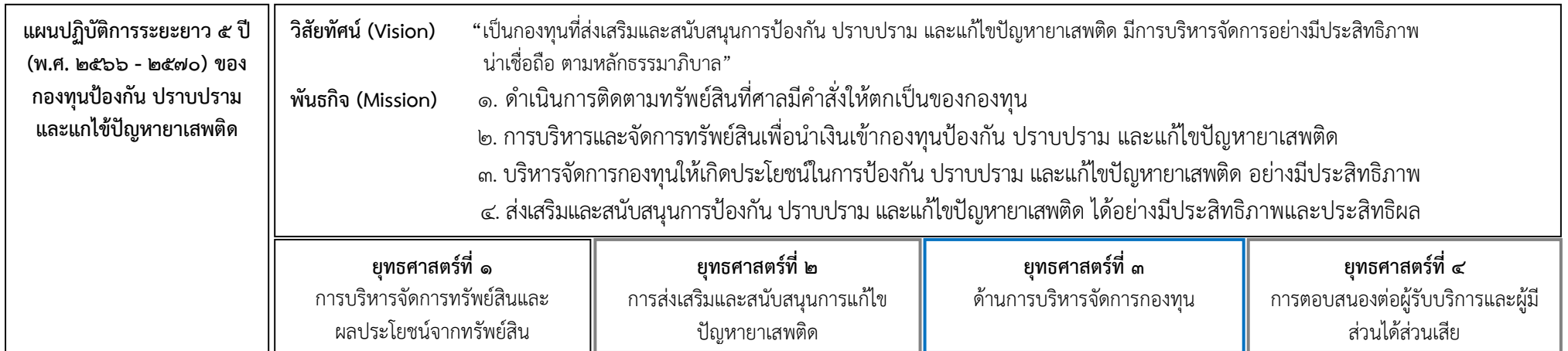
การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

พิจารณาจากผลการวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ รวมถึงกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ จึงกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	การบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างการบริหารรอบอัตรากำลังเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ	๑. มีการวางแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน
		๒. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๔. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
	การวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม	๕. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม	๖. มีระบบการบริหารข้อร้องเรียนอย่างโปร่งใสเป็นธรรม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข	๗. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

๔.๓ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุน กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุน



๔.๔ ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนงานโครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ					กลุ่มที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบอัตรากำลังเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ	๑. มีการวางแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังสรรหา บุคลากร - ร้อยละความเพียงพอของกำลังคนต่อภารกิจงานตามแผนอัตรากำลังสามารถดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๐	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง สรรหา บุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน	/	/	/			กลุ่มงาน อำนาจการและ แผนงาน
	๒. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล แผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี - ร้อยละของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล แผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานและตัดสินใจเชิงนโยบายของกองทุน ร้อยละ ๘๐	๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและ แผน ปฏิบัติ การฯ ประจำปีบัญชี	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนาจการและ แผนงาน
๒. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบพัฒนาบุคลากรร้อยละความสามารถติดตามผลการพัฒนาบุคลากรจากระบบ ร้อยละ ๕๐	๓. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนและนำระบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์			/	/	/	กลุ่มงาน อำนาจการและ แผนงาน
	๔. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๔. โครงการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนาจการและ แผนงาน
			๕. พัฒนาสมรรถนะความรู้ความสามารถของบุคลากรทั้ง Soft Skills และ Digital Skills อย่างต่อเนื่อง	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนาจการและ แผนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ					กลุ่มที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. การวัดผลและประเมินผลการทำงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม	๕. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการทำงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุน ร้อยละ ๑๐๐ - ระดับความสำเร็จในการเลื่อนเงินค่าตอบแทนเป็นไปตามขีดความสามารถของรายบุคคล	๖. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการทำงานประจำปี	/	/				กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน
	๖. มีระบบการบริหารข้อร้องเรียนอย่างโปร่งใสเป็นธรรม	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนของกองทุน ระดับความสำเร็จในการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน ร้อยละ ๑๐๐	๗. การจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนของกองทุน	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข	๗. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงาน ร้อยละ ๙๐ - ระดับความรู้สึกรักของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนฯ ร้อยละ ๙๐	๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้เพื่อเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข			/	/	/	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่กำหนดไว้ให้สามารถพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักของหน่วยงานด้วย ซึ่งแผนฉบับนี้ในปี ๒๕๖๙ ยังคงมีจุดเน้นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างการบริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : มีการวางแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน</p>							
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง สรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน	จัดทำแผนอัตรากำลัง สรรหา บุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน	มีแผนอัตรากำลัง สรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน พร้อมทั้งสามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรได้ตามภารกิจของกองทุนได้ภายในปีบัญชี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง สรรหาบุคลากร - ร้อยละความเพียงพอของกำลังคนต่อภารกิจงานตามแผนอัตรากำลังสามารถดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๐	๑. วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลอัตรากำลังที่ขาด ตามโครงสร้างการบริหารงานกองทุน ๒. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร ๓. เสนอผู้บริหารกองทุน เห็นชอบ ๔. ดำเนินการสรรหาบุคลากรได้ตามแผน และบรรจุแต่งตั้งพนักงานกองทุน	ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘ ม.ค. ๖๙ ม.ค. ๖๙ ก.พ. - มิ.ย. ๖๙	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างการบริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน</p>							
๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	กองทุนมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ที่มีทิศทางการปฏิบัติสอดคล้อง และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนได้	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล - ร้อยละของแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี สามารถนำไปใช้ใน การบริหารงานและตัดสินใจเชิงนโยบายของกองทุน ร้อยละ ๘๐	๑. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๓. เสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ต่อคณะอนุกรรมการกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. สื่อสารให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	ธ.ค. ๖๘ - ก.พ. ๖๙ ก.พ. - มิ.ย. ๖๙ ก.ค. - ก.ย. ๖๙ ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : มีระบบการพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ							
๓. การนำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมาใช้ในการบริหารบุคคล	ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถใช้งานและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารบุคคล	มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพภายในปีบัญชี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบพัฒนาบุคลากร - ร้อยละความสามารถติดตามผลการพัฒนาบุคลากรจากระบบ ร้อยละ ๕๐	๑. อบรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้เจ้าหน้าที่กองทุน ๒. การใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ติดตามผลการใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	ต.ค. ๖๘ ธ.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙ ส.ค. - ก.ย. ๖๙	๒,๓๕๐,๐๐๐	กลุ่มงาน อำนาจการและ แผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ							
๔. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	- ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน - ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑. จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๒. เสนอขออนุมัติโครงการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ๓. ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการฯ รายงานต่อผู้บังคับบัญชา	มี.ค. - พ.ค. ๖๙ มิ.ย. ๖๙ มิ.ย. - ส.ค. ๖๙ ส.ค. - ก.ย. ๖๙	๖๐๐,๐๐๐ *รวมอยู่ในงบพัฒนาบุคลากร	กลุ่มงาน อำนาจการและ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ							
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ							
๕. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทั้ง Soft Skills และ Digital Skills อย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการทำงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรม หรือฝึกทักษะ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี บัญชี	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑. คัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน และสำรวจความต้องการเข้าร่วมอบรมของบุคลากร ๒. เสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อผู้บริหารกองทุน เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๓. แจ้งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลาที่กำหนด ๔. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร เสนอต่อผู้บริหารกองทุน	ม.ค. - มี.ค. ๖๙ เม.ย. ๖๙ พ.ค. - ส.ค. ๖๙ ส.ค. - ก.ย. ๖๙	๖๐๐,๐๐๐ * รวมอยู่ในงบพัฒนาบุคลากร	กลุ่มงาน อำนวยการ และแผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม							
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง							
๖. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนมีตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ร้อยละ ๑๐๐ - ระดับความสำเร็จในการเลื่อนเงินค่าตอบแทนเป็นไปตามขีดความสามารถของรายบุคคล	๑. สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกองทุน ๒. กำหนดให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานกองทุน ๓. เสนอขออนุมัติตัวชี้วัดรายบุคคลต่อผู้บริหารกองทุน ๔. หัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารกองทุนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานกองทุนทราบ	ต.ค. - ธ.ค. ๖๙ ม.ค. ๖๙ ก.พ. ๖๙ มี.ค. ๖๙ เม.ย. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงาน อำนวยการ และแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : มีระบบการบริหารซื้อร้องเรียนอย่างโปร่งใสเป็นธรรม							
๗. การจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนของกองทุน	การจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนของกองทุนทั้งภายในและภายนอก	มีช่องทางในการร้องเรียนของกองทุนทั้งภายในและภายนอก ภายในปีบัญชี	ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนของกองทุน	๑. สำรวจ/รวบรวมหัวข้อกิจกรรม ๒. ดำเนินการจัดทำช่องทางในการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์กองทุน	ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๙ ม.ค. - มี.ค. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร							
๘. พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างประสบการณ์ และการเรียนรู้เพื่อเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงาน ร้อยละ ๙๐ - ระดับความรู้สึกของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนฯ ร้อยละ ๙๐	๑. สำรวจ/รวบรวมหัวข้อกิจกรรม ๒. จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของกองทุน “พี่สอนน้อง” “ตั้งวงเล่า” ๓. สรุปผลการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของกองทุน	ต.ค. - ธ.ค. ๖๘ ม.ค. - ก.ค. ๖๙ ก.ย. ๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน

บทที่ ๖

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ เป็นขั้นตอนที่ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ มีการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงต้องมีการบริหารจัดการและติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลนั้น การกำหนดปัจจัยสำคัญของความสำเร็จแผนปฏิบัติการฯ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการฯ ดังต่อไปนี้

๑. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ป.ป.ส. คณะอนุกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด บุคลากร และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
๒. การได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง
๓. การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการในแผนปฏิบัติการฯ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการควรมีส่วนในการกำหนดความต้องการของโครงการและการบริหารโครงการ
๔. การกำกับและควบคุมการดำเนินงานในแต่ละโครงการที่มีประสิทธิภาพ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินโครงการ เพราะเป็นการติดตามกำกับ การดำเนินงานของโครงการ เพื่อปรับปรุงและเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบการติดตาม ประเมินผล จะสามารถนำผลที่ได้ประเมินไปพิจารณาปรับปรุงการจัดการหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ต่อไป



กองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขภัยพิบัติ
สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปรามปรามยาเสพติด